

UTJECAJ POZITIVNE DISKRIMINACIJE NA UKLJUČIVANJE ŽENA NA TRŽIŠTE RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Dora Dovrančić, struc. spec. oec.

Telefon: +385 95 199 95 81, e-mail: dora.dovranic@zrinski.org

dr. sc. Ivica Katavić, prof. v .š.

Telefon: +385 99 369 55 85, e-mail: ivica.katavic@zrinski.org

Visoka škola Nikola Šubić Zrinski

Selska cesta 119, Zagreb, Hrvatska

SAŽETAK

U početku 21. stoljeća često se koristi pojam pozitivne (afirmativne) diskriminacije. Pozitivna diskriminacija mjera je koju poduzima vlada, neka organizacija ili korporacija s ciljem da se smanje nejednakosti u društvu nastale upravo diskriminacijom, na način da se pružaju određene povlastice onima koji su pretrpjeli neku vrstu diskriminacije. Nastala je u Sjedinjenim Američkim Državama na inicijativu predsjednika Kennedyja, Johnsona i Nixona. Diskriminacija, nažalost, ima mnogo oblika, a neke od najzastupljenijih diskriminacija su: rasne, rodne, dobne, religijske, etničke. Središte ovoga rada bit će na organizacijskoj i korporativnoj pozitivnoj rodnoj diskriminaciji na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Žene na radnom mjestu marginalizirane su, imaju manje plaće i sporije napreduju na hijerarhijskoj organizacijskoj ljestvici, što ih vrlo često stavlja pred izbor oko svojih reproduktivnih odluka. Stoga je problem istraživanja rodna nejednakost na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, što dovodi do socioekonomskih nejednakosti između dviju rodni grupa. Glavni je cilj istraživanja postići bolje razumijevanje kako pozitivna rodna diskriminacija utječe na veće uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Prikupljanje relevantnih podataka i informacija temeljit će se na sekundarnim (relevantna znanstvena i stručna literatura te dokumentacija odabranih organizacija) i primarnim istraživanjima (anketiranje i dubinski intervjui). Populacija ispitanika anketnim upitnikom su žene na menadžerskim pozicijama, a za intervjue donositelji korporativnih odluka (top menadžeri odabranih organizacija). Veličina uzorka za anketiranje je 30 (N=30), a za intervjue 6 (N=6). Rezultati istraživanja upućuju na zaključak da razumijevanje rodne diskriminacije te izgradnja svijesti da svi imaju jednake mogućnosti na radnom mjestu potiče žene na veće uključivanje na tržište rada u Republici Hrvatskoj, što doprinosi razvoju socioekonomske jednakosti između žena i muškaraca.

Ključne riječi: diskriminacija; pozitivna diskriminacija; rodna (ne)ravnopravnost; korporacija; poslovanje

1. UVOD

Ovim se radom želi ukazati na problematiku diskriminacije, već dugotrajnu društvenu pojavu, koja je nažalost još uvijek značajno prisutna u svim područjima života kroz mnogobrojne pojavne oblike. Neke od najzastupljenijih su: rasne, rodne, dobne, religijske i etničke. Fokus ovog rada bit će na organizacijskoj i korporativnoj pozitivnoj rodnoj diskriminaciji na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Pozitivna diskriminacija je mjera koju poduzima vlada, neka organizacija ili korporacija s ciljem da se smanje nejednakosti u društvu nastale upravo diskriminacijom na način da se pružaju određene povlastice onima koji su pretrpjeli neku vrstu diskriminacije (<http://www.forum.hr/showthread.php?t=695334>). Nastala je u Sjedinjenim Američkim Državama na inicijativu predsjednika Kennedyja, Johnsona i Nixona. S obzirom na činjenicu da su žene na radnom mjestu marginalizirane, imaju manje plaće i sporije napreduju na hijerarhijskoj organizacijskoj ljestvici (stakleni strop), ova surova realnost vrlo često ih stavlja pred izbor oko svojih reproduktivnih odluka.

Problem istraživanja je rodna nejednakost na tržištu rada u RH što dovodi do socioekonomskih nejednakosti između dviju rodni grupa. **Predmet istraživanja** je pozitivna rodna diskriminacija na tržištu rada u RH. **Glavni cilj istraživanja** je postići bolje razumijevanje kako pozitivna rodna diskriminacija utječe na veće uključivanje žena na tržište rada u RH.

2. PREGLED LITERATURE

Nedovoljno poznavanje problema rodne nejednakosti na tržištu rada u Republici Hrvatskoj rezultira socioekonomskim nejednakostima između dviju rodni grupa. Nerješavanje ovog društvenog problema dovodi do i dalje prisutne činjenice o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada u RH. Stoga će teorijski okvir istraživanja obraditi teme kao što su podzastupljenosti žena na tržištu rada Republike Hrvatske i zakonsku regulativu predmetne teme.

2.1. Podzastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Osnovna činjenica kojom argumentiramo podzastupljenost žena na tržištu rada jest podatak HZZ-a za 2015. godinu da je 54,3 % ženske populacije nezaposleno u odnosu na 45,7 % muškaraca (Hrvatski zavod za zapošljavanje 2016). Drugi relevantan podatak koji je neposredno vezan na već navedeno je visina osobnih primanja zaposlenih žena kao kriterij „ranga“ u društvu. Već dulje vrijeme prosječni udio plaća žena u odnosu na muškarce u RH se kreće između 86 % i 89 % (2014. – 87,6 %). Ove dvije statističke činjenice su izdvojene jer najbolje prikazuju položaj žena u RH, odnosno rodnu društvenu nejednakost.

Ukoliko iz ove poslovne sfere pređemo u društveno-političku, ponovno nailazimo na izrazitu rodnu nejednakost. Primjerice, u Saboru RH je samo 19,9 % žena (2015. godina), a prema zakonskim odredbama bi trebalo biti izabrano njih 40 %.

U RH žene predstavljaju 51,73 % ukupnog stanovništva, ali nastavljaju biti dominantno zastupljene u radno neaktivnom stanovništvu. Također, žene predstavljale 58,9 % radno neaktivnog stanovništva i tek 45,9 % aktivnog stanovništva. Ovakva niska stopa radne aktivnosti žena u RH ukazuje na izuzetno visok rizik njihove ekonomske ovisnosti o muškarcima, što ih stavlja u neravnomjeran položaj.

2.2. Zakonska regulativa o pozitivnoj rodnoj diskriminaciji

Positivna rodna diskriminacija regulirana je zakonskim odredbama, strateškim dokumentima i nacionalnim politikama. Pravni akt kojim se uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranju jednakih mogućnosti za žene i muškarce u RH je Zakon o ravnopravnosti spolova donesen 2008. godine (Zakon o ravnopravnosti spolova 2008). Osnovni strateški dokument prihvaćen je 2011. godine pod nazivom Nacionalna politika za ravnopravnost spolova (Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.), koji se temelji na prihvaćanju Pekinške deklaracije o ženama iz 1995. godine (Pekinška deklaracija 1995).

Na temelju tih dokumenata donose se dvogodišnji nacionalni planovi za poticanje zapošljavanja. Kao ključni prioriteti ističu se povećanje razine zaposlenosti posebno onih s niskim i neodgovarajućim vještinama, odnosno nižeg ili neadekvatnog obrazovanja, odnose se na dugotrajno nezaposlene, utvrđuju se prioriteti pri usklađivanju obiteljskih i radnih obveza žena, itd. Sva zakonska regulativa usklađena je s dokumentom Vijeća Europe pod nazivom „Strategija za ravnopravnost spolova“.

2.3. Rodna diskriminacija pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa

Prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće (Diskriminacija žena 2013). Međutim, u praksi se pri zapošljavanju žene susreću s raznim neugodnim pitanjima u svezi planiranja obitelji. Iako žene ne moraju odgovoriti na takva pitanja, rijetko koja žena koristi to pravo jer žele dobiti posao. Zbog trudnoće ili rođenja djeteta poslodavac ne smije zaposlenici dati otkaz niti smanjiti plaću niti ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Pored Zakona o radu, rodna jednakost utemeljena je i u Zakonu o roditeljskim potporama, koji im daje pravo na vremenske i novčane potpore. Primjerice, poslodavac ima obvezu osigurati dva sata dnevno za dojenje djeteta do prve godine života djeteta.

Na temelju analize sadržaja relevantne literature, identificirana su sljedeća istraživačka pitanja koja su usmjerila tijek istraživanja.

IP 1. Koji su ključni elementi rodne diskriminacije na tržištu rada RH?

IP 2. Kako radno zakonodavstvo doprinosi pozitivnoj diskriminaciji i uključivanju žena na tržištu rada u RH?

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

S obzirom na problem i ciljeve istraživanja te definirana istraživačka pitanja, fokus ovog poglavlja je na identifikaciji metoda prikupljanja i analize prikupljenih podataka i informacija te izbor populacije iz koje će biti izabran uzorak za primarna istraživanja. Prikupljanje informacija i podataka temelji se na sekundarnim (relevantna znanstvena i stručna literatura te dokumentacija odabranih organizacija) i primarnim istraživanjima (anketiranje i dubinski intervjui). Populacija ispitanika putem anketnog upitnika su žene na menadžerskim pozicijama, a za intervjue su donositelji korporativnih odluka (top menadžeri odabranih organizacija). Veličina uzorka za anketiranje je 30 (N=30), a za intervjue 6 (N=6) ispitanika. Istraživanje je provedeno tijekom ljeta 2016. godine.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Tržište rada u RH jedno je od najčešćih područja rodne diskriminacije. Žene, iako raspolažu istim kvalitetama i vještinama kao i muškarci, ne mogu jednako iskoristiti prilike koje se nude na tržištu rada u RH. Pобоljšanje zakonske regulative nije dovoljno da riješi problem rodne diskriminacije u RH. Stoga su rezultati istraživanja prezentirani sukladno ekonomskim aspektima, a rasprava je fokusirana na pravne aspekte rodne diskriminacije

Pozitivna diskriminacije je nužna kako bi pojedinci ili pojedine grupe bili jednako tretirani. Iako se broj žena na tržištu rada RH povećava, tradicionalna uloga žene u obitelji (majka i supruga) im ne onemogućava jednake mogućnosti u ekonomskom smislu. S obzirom da je zaštita žena vrlo važna na tržištu rada, zakonska regulativa prevenira rodnu diskriminaciju na tržištu rada u RH.

IP 1. Koji su ključni elementi rodne diskriminacije na tržištu rada RH?

Rezultati istraživanja pokazuju da postoji rodna diskriminacija prilikom zapošljavanja u RH. To upućuje na zaključak da poslodavci krše Zakon o radu i ravnopravnost spolova u RH. Istraživanje pokazuje da se u oglašavanju za radna mjesta koristi spol kao kriterij. Pozivajući se na istraživanja koja su proveli Galić i Nikodem (2009), 48,4 % ispitanica (na uzorku od 1 017 ispitanica) se susrelo s takvim oglašavanjem. U usporedbi s empirijskim istraživanjem u svrhu ovog rada rezultati istraživanja pokazuju da se samo 30 % ispitanica susrelo s takvim oglašavanjem. S obzirom na ograničenja u tijeku istraživanja (uzorak od 30 ispitanika), moguća je takva razlika.

Nadalje, pitanje bračnog statusa i broja djece još je jedan od elemenata rodne diskriminacije na tržištu rada u RH. Primjerice, prilikom razgovora za posao u 62,9 % slučajeva ispitanicama je postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece (Galić i Nikodem 2009). Također, postavljeno je i pitanje o namjeri rađanja i planiranja obitelji. Galić i Nikodem (2009) utvrđuju da se 37,8 % ispitanica susrelo s takvim pitanjem. Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova i Ustav RH zabranjuje takva pitanja. Rezultati istraživanja za ovaj rad pokazuju da se 56,6 % (17 od 30) ispitanica susrelo s ovim pitanjem.

Još jedan element rodne diskriminacije upućuje na zaključak da poslodavci krše temeljna ljudska prava koja su regulirana Zakonom o radu, Zakonom o ravnopravnosti spolova i Ustavom RH. To je pitanje o seksualnom očekivanju. Iako je postotak takvih slučajeva mali – 8,9 % (Galić i Nikodem 2009), taj podatak je poražavajući, uzimajući u obzir da se vrši pritisak na ispitanice u vrijeme velike nezaposlenosti u RH. U usporedbi s ispitanicama za ovaj rad, dvije od 30 ispitanica (6,6 %) susrele su se s takvim pitanjem. Što se tiče dobivanja otkaza za vrijeme korištenja trudničkog bolovanja, 3,7 % ispitanica doživjelo je takav odnos poslodavca (Galić i Nikodem 2009). Empirijsko istraživanje koje je provedeno za ovaj rad nije rezultiralo niti jednim potvrdnim odgovorom na ovo pitanje.

Kad je u pitanju korištenje godišnjeg odmora, 20,2 % ispitanica odgovorilo je da su koristili manje od 18 radnih dana (Galić i Nikodem 2009), što nije u skladu sa zakonskom regulativom. Empirijsko istraživanje koje je provedeno za ovaj rad nije rezultiralo niti jednim potvrdnim odgovorom na ovo pitanje. Zakon o radu krši se kad je u pitanju obveza rada više od 10 sati tjedno. S takvim slučajevima susrelo se 38,4 % ispitanica (Galić i Nikodem 2009), a u svrhu ovog rada rezultati pokazuju da se 26,6 % (8 od 30) ispitanica susrelo s takvim slučajem. Rad nedjeljom i praznikom tražio se od 47,3 % ispitanica (Galić i Nikodem, 2009), a 36,6 % ispitanica iskusilo je rad nedjeljom i praznikom.

IP 2. Kako radno zakonodavstvo doprinosi pozitivnoj diskriminaciji i uključivanju žena na tržištu rada u RH?

Uzimajući u obzir definiciju pozitivne diskriminacije (mjera koju poduzima vlada, neka organizacija ili korporacija s ciljem da se smanje nejednakosti u društvu nastale upravo diskriminacijom) Vlada RH ima mandat osigurati rodnu jednakost na tržištu rada RH. U tom kontekstu, definirano je radno zakonodavstvo koje zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada. Zakoni koji reguliraju pozitivnu diskriminaciju su Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova.

Zakon o radu zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji (Diskriminacija žena 2013). Tim zakonom osigurava se rodna jednakost pri zapošljavanju i napredovanju na radnom mjestu. Iako Zakon o radu propisuje jednakost plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti, i dalje je prisutan jaz u plaćama koji odražavaju posljednji dostupni podaci – muškarac prosječno godišnje zaradi 10.382 kn (2014. – 9.708 kn) bruto više od žene, odnosno 1,3 prosječne hrvatske bruto plaće više, odnosno jaz u plaćama u 2015. godini iznosi 10,2 % (Diskriminacija žena 2013).

Kako postupanje na radnom mjestu ne bi dovelo žene u nepovoljniji položaj od muškaraca, donesen je Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. Tim zakonima posebno se zabranjuje rodna diskriminacija na temelju trudnoće i materinstva.

5. ZAKLJUČAK

Glavni cilj istraživanja bio je postići bolje razumijevanje kako pozitivna rodna diskriminacija utječe na veće uključivanje žena na tržište rada u RH. Sekundarnim i primarnim istraživanjem utvrđeno je da je diskriminacija općenito, a posebno rodna diskriminacija (u različitim oblicima i situacijama), itekako prisutna u RH. Pojavni oblici rodne diskriminacije prisutni su u svim oblicima života žena, počevši od privatnog do poslovnog, od ulaska u radni proces, kao i za vrijeme rada. Posebno se ističe problem kada se žena odluči za osnivanje obitelji.

Rodna jednakost na tržištu rada u RH je pitanje socijalne pravednosti i ekonomske nužnosti. Pozitivna rodna diskriminacija na tržištu rada u RH je vrlo važna kako bi se omogućile jednake šanse da i žene mogu ravnopravno sudjelovati i konkurirati na tržištu rada. Uravnoteženje između svijeta rada i obitelji omogućit će ženama veći doprinos demografskoj stabilnosti u RH i iskorištenje njihovih radnih kapaciteta na tržištu rada. Rezultati istraživanja upućuju na zaključak da razumijevanje rodne diskriminacije te izgradnja svijesti da svi imaju jednake mogućnosti na radnom mjestu potiče žene na veće uključivanje na tržište rada u RH, što doprinosi razvoju socioekonomske jednakosti između žena i muškaraca.

Istraživanja nadalje pokazuju da su sve pretpostavke jednakih mogućnosti za razvoj društva definirane u postojećim zakonima. Provođenjem tih zakona smanjile bi se rodne razlike između žena i muškaraca i na taj način utjecalo na veće uključivanje žena na tržište rada u RH. U taj proces se moraju aktivno uključiti ključni dionici, uključujući poslodavce, lokalne zajednice i nevladine udruge. Kroz edukaciju, komunikaciju i jačanje civilnog društva treba kontinuirano raditi na razbijanju podjela na ženske i muške poslove te ekonomski pomoći ženama da lakše ulaze na tržište rada. Politika jednakih mogućnosti i poticanje na samozapošljavanje ohrabrila bi žene na ulazak na tržište rada. Međutim, ovim istraživanjem otvorila su se mnoga potencijalna pitanja koja usmjeravaju daljnja istraživanja, a ona se odnose na poboljšanje pojedinačnih uvjeta za uključivanje žena na tržište rada te stvaranja pretpostavki za implementaciju pozitivne rodne diskriminacije u RH.

THE IMPACT OF POSITIVE DISCRIMINATION ON THE INCLUSION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET IN CROATIA

Dora Dovranić, struc. spec. oec.

Telephone: + 385 95 199 95 81, E-mail: dora.dovranic@zrinski.org

dr. sc. Ivica Katavić, prof. v .š.

Telephone: + 385 99 369 55 85, E-mail: ivica.katavic@zrinski.org

University College Nikola Šubić Zrinski

Selska cesta 119, Zagreb, Hrvatska

ABSTRACT

In the beginning of the 21st century, the term positive discrimination is often used. Positive discrimination is a measure taken by the government, organization or corporation in order to reduce inequalities in the society occurred by discrimination in a way that provides certain benefits to those who have suffered some kind of discrimination. It was formed in the United States of America at the initiative of presidents Kennedy, Johnson and Nixon. Unfortunately discrimination takes many forms, and some of the most common are: race, gender, age, religion and ethnic minority. The focus of this paper will be on organizational and corporative positive gender discrimination in the labour market in Croatia. Women in the workplace are marginalized, have lower wages and slower progress on the hierarchical organizational ladder, which often forces them to make reproductive decisions. Therefore, the problem of this research is gender inequality in the labour market in Croatia which leads to socio-economic inequalities between the two gender groups. The main aim of the research is to achieve a better understanding of how positive gender discrimination affects the greater involvement of women in the labour market in Croatia. The relevant data and information will be collected using secondary (relevant scientific and technical literature and documentation of selected organizations) and primary research (surveys and in-depth (thorough) interviews). The target questionnaire population are women in managerial positions, and for the interviews are corporate decision-makers (top managers of selected organizations). The sample size for the survey is 30 (N=30), and for interviews 6 (N=6). The results of the study suggest that understanding of gender discrimination and building awareness of equal opportunities in the workplace encourages women to a greater participation in the labour market in Croatia, which contributes to the development of socio-economic equality between women and men.

Ključne riječi: discrimination; positive discrimination; gender (in)equality; corporation; business activity

LITERATURA

1. Diskriminacija žena. 2013. *Diskriminacija žena na tržištu rada*. Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu. Preuzeto s <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada> (20. kolovoza 2016.).
2. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova – *Izmjena Zakona o izborima zastupnika u Hrvatski sabor* (NN 120/11) čl. 21a od 13/02/2015
3. Državni zavod za statistiku. 2015. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2015*. Državni zavod za statistiku. Zagreb.
4. Galić, B. i Nikodem, K. 2009. Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu, pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku* 16(3), 253-269. DOI: 10.3935/rsp.v16i3.855
5. Državni zavod za statistiku. 2015. Priopćenje br. 9.2.7/1. *Anketa o radnoj snazi – Aktivno stanovništvo u RH*. Državni zavod za statistiku. Zagreb.
6. Narodne novine. 2011. *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova*. Preuzeto s http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_07_88_1868.html (30. kolovoza 2016)
7. Narodne novine. 2014. *Pekinška deklaracija (1995)* Preuzeto s http://narodnenovine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_07_88_1868.html (30. kolovoza 2016.)
8. Narodne novine. 2014. *Strategija o ravnopravnosti spolova*. Preuzeto s http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_07_88_1868.html (1. rujna 2016.)